

Editorial



Conte Comigo

Exatamente assim que quero começar nossa conversa. Pois nestes últimos meses ouvi muita gente falando isso quando ia aos postos ou quando nos encontrávamos, seja no sindicato ou nas ruas. A pergunta mais freqüente era: E aí Toninho, como ta a negociação? Nada ainda? Olha, conte comigo, cara. Vamos nos unir.

E nos unimos. O resultado desta união foi um avanço significativo nas negociações, não foi o que queríamos, mas foi o que conseguimos.

Mas o resultado mais importante para mim, como presidente do nosso sindicato, foi mais uma vez perceber de que a diretoria do sindepospetro não está sozinha nesta e em outras lutas de interesse de nossa categoria. Importante é saber que temos ao nosso lado você, que através do telefone, email, facebook, nas visitas ao sindicato e nas participações nas assembléias deu sua opinião e participou da decisão.

A você!

Muito obrigado e conte comigo.

Antonio Vieira Martins.
Presidente.



Assédio Moral: um grave ataque aos trabalhadores



O assédio moral é crime e vem se tornando cada vez mais frequente dentro das empresas por parte da chefia e superiores. A exposição ao assédio moral traz uma série de consequências negativas à saúde e ao bem estar do trabalhador.

Atualmente as empresas se utilizam do assédio moral como forma de gerenciamento, ou seja, é uma política de gestão para garantir produção e, assim, alcançar as metas e lucros.

Como identificar

Assédio moral é a exposição de trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras durante a jornada de trabalho e no exercício de sua função.

O assédio moral da chefia contra seus subordinados é uma forma de degradação do trabalho, inclusive com conseqüências negativas para a saúde do trabalhador.

Ele leva à desestabilização emocional o que, em um primeiro momento, pode resultar em medo, raiva e ansiedade. Em casos mais graves, pode evoluir para depressão, síndrome do pânico, ou até mesmo levar o trabalhador ao suicídio.

Como agir em casos de assédio moral

O trabalhador não deve calar-se diante de casos de humilhação e constrangimento. O assédio moral é crime contra o trabalhador e ele deve entrar com ação na justiça. Entre em contato com o sindicato para procurar seus direitos através de nossa assessoria jurídica. Assédio moral é crime e deve ser denunciado.

RESUMO DAS CLÁUSULAS ECONÔMICAS - CCT 2013/2014.

Tabela salarial para empregados em postos de combustíveis, a partir de 1º de maio de 2013.

Todas as Funções	Salário Base	Ad. Peric.	Ad. Not.	Total	Hora Normal	Hora Extra 60%	Hora Extra 100%
Diurno	R\$ 834,62	R\$ 250,38	R\$ 1.085,00	R\$ 4,93	R\$ 7,88	R\$ 9,86
Noturno	R\$ 834,62	R\$ 250,38	R\$ 217,00	R\$ 1.302,00	R\$ 5,91	R\$ 9,45	R\$ 11,82

Percentual de reajuste de **8,50%** (oito vírgula cinquenta por cento) sobre os salários vigentes em 01/05/2012.

O valor das diferenças salariais e do vale alimentação dos meses de maio e junho deverá ser pagas na folha de pagamento de julho.

- O VALE ALIMENTAÇÃO FICOU EM 11,70 (onze reais e setenta centavos) por dia trabalhado. O desconto do vale alimentação é de até 10% (dez por cento).

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS - PLR

- R\$140,40 (cento e quarenta reais e quarenta centavos) para quem tem até um ano de serviço, dividido em duas parcelas (folha de outubro/2013 e abril/2014).

- R\$ 156,00 (cento e cinquenta e seis reais) para quem tem mais de um ano de serviço, dividido em duas parcelas (folha de outubro/2013 e abril/2014).

DIFERENÇAS SALARIAIS

A diferença do salário referente aos meses de maio e junho, deverão ser pagas até o 5º dia útil do mês de agosto de 2013. O valor mensal é de R\$ 85,00. O total da diferença a ser paga é de **R\$ 170,00**.

DIFERENÇA DO VALE ALIMENTAÇÃO

A diferença do cartão alimentação dos meses de maio e junho, deverão ser pagas até o 5º dia útil do mês de agosto de 2013. O valor a ser restituído é de 50% (cinquenta por cento) do valor descontado a título de vale alimentação nos dois meses.

A diferença a ser creditada no cartão alimentação até o 5º dia útil do mês de agosto de 2013, é de R\$ 1,20 por dia trabalhado, também referente aos meses de maio e junho/2013.

Exemplo do cartão alimentação para quem recebeu o valor correspondente a 26 vales:

$$26 \times 10,50 = 273,00 \text{ (valor que recebeu)}$$

$$26 \times 11,70 = 304,20 \text{ (valor que deveria ter recebido) nos meses de maio e junho.}$$

Neste exemplo o trabalhador terá uma diferença de 31,20 por mês = total 02 meses = 62,40

O valor a ser creditado no cartão neste mês de julho é de R\$ 366,60.

Ainda neste exemplo o trabalhador **deverá receber a diferença na folha de julho** do valor descontado a mais nos meses de maio e junho no valor de 27,30 por mês = **R\$ 54,60**



O PETROLINO

Informativo do Sindicato dos
Empregados em Postos de Serviços
de Combustíveis e Derivados
de Petróleo de Cascavel e Região

SEDE CASCAVEL:
Rua Souza Naves, 3983
8º andar - Fone: (45) 3224-4084
E-mail: sindepospetro@sindepospetro.com.br
www.sindepospetro.com.br

RESUMO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014

ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) econômicas e profissionais dos trabalhadores no Comércio Varejista de Derivados de Petróleo e demais combustíveis Minerais, bem como trabalhadores em serviços de lavagem e lubrificação de veículos automotores, com abrangência territorial em Altamira do Paraná; Ampére; Anahy; Assis Chateaubriand; Barracão; Boa Esperança do Iguaçu; Boa Vista da Aparecida; Bom Sucesso do Sul; Braganey; Cafelândia; Campina da Lagoa; Campo Bonito; Capanema; Capitão Leônidas Marques; Cascavel; Catanduvas; Céu Azul; Chopinzinho; Corbélia; Coronel Vivida; Cruzeiro do Iguaçu; Diamante D'Oeste; Diamante do Sul; Dois Vizinhos; Enéas Marques; Entre Rios do Oeste; Espigão Alto do Iguaçu; Flor da Serra do Sul; Formosa do Oeste; Francisco Beltrão; Guaira; Guaraniaçu; Ibema; Iguatu; Iracema do Oeste; Itapejara D'Oeste; Jesuítas; Laranjal; Laranjeiras do Sul; Lindoeste; Manfredópolis; Marechal Candido Rondon; Mariópolis, Maripá; Marmeleiro; Mercedes; Nova Aurora; Nova Cantu; Nova Esperança do Sudoeste; Nova Laranjeiras; Nova Prata do Iguaçu; Nova Santa Rosa; Ouro Verde do Oeste; Palmital; Palotina; Pato Branco; Pato Branco; Pérola d'Oeste; Pinhal de São Bento; Planalto; Porto Barreiro, Pranchita; Quatro Pontes; Quedas do Iguaçu; Realeza; Renascença; Rio Bonito do Iguaçu; Salgado Filho; Salto do Lontra; Santa Helena; Santa Izabel do Oeste; Santa Lúcia; Santa Tereza do Oeste; Santo Antônio do Sudoeste; São João; São Jorge d'Oeste; São José das Palmeiras; São Pedro do Iguaçu; Saudade do Iguaçu; Sulina; Terra Roxa; Toledo; Três Barras do Paraná; Tupãssi; Ubitatã; Vera Cruz do Oeste, Verê, Virmond e Vitorino.

PISO SALARIAL

Fica fixado e assegurado o piso salarial da categoria profissional para todas as funções, no valor de R\$ 834,62 (oitocentos e trinta e quatro reais e sessenta e dois centavos) para 220 horas, que deverá ser acrescido do adicional de periculosidade de 30%, quando devido, a partir de 01/05/2013.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Entende-se por piso salarial, exclusivamente, o salário nominal dos empregados, devendo ser acrescido ao referido piso, os adicionais de periculosidade, noturno e outros, quando devidos.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A correção salarial prevista nos pisos salariais constantes das cláusulas anteriores é resultado da aplicação do percentual de 8,5% (oito vírgula cinco por cento), o qual será aplicado também, a partir de 01.05.2013, a todos os demais salários, desde que praticados desde 01.05.2012.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Como a presente CCT, está sendo assinada após a data-base, as diferenças salariais e demais vantagens pagas a menor ou a maior poderão ser compensadas em contracheque no pagamento até o quinto dia útil do mês de agosto/2013.

PARÁGRAFO QUARTO - Faculta-se aos empregadores, a contratação de empregado a título experimental, de no máximo 60(sessenta) dias, com piso salarial de R\$ 778,21 (setecentos e setenta e oito reais e vinte e um centavos), para 220 horas.

PARÁGRAFO QUINTO - Para todos os empregados serão compensados todos os reajustes e aumentos espontâneos ou compulsórios concedidos no período de 01/05/2012 até a assinatura deste instrumento normativo, salvo os decorrentes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, mérito, transferência de cargo, função, equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado e aumento real, expressamente concedidos a este título.

PAGAMENTO MENSAL E ADIANTAMENTO QUINZENAL

As empresas efetuarão o pagamento dos salários de seus funcionários até o quinto dia útil do mês subsequente, ficando obrigados a conceder antecipação através do Vale Salarial até o dia 20(vinte) de cada mês, sendo o valor do Vale, ficando a critério de cada empregado até o limite de 50% (cinquenta por cento) de sua remuneração mensal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As empresas que atrasarem o pagamento estabelecido no "Caput" desta cláusula, inclusive do Vale Salarial, ficarão sujeitas à multa de 10% (dez por cento) sobre os mesmos a favor dos empregados, sem prejuízo do pagamento da multa prevista na CLT pelas empresas.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os empregados poderão optar pelo recebimento ou não do adiantamento quinzenal.

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

Fica mantido o direito ao adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento) sobre os respectivos salários aos seguintes trabalhadores em postos revendedores: Frentistas, Gerentes, Caixas, Chefes de Pista, Lubrificadores, Enxugadores, Zeladores (as), Valetiros, Ajudantes, Escriturários, Auxiliares, Serventes, Vigias, Guardiões, Monitores, Demonstradores, Secretárias, Atendentes em Geral, Lavadores, Abastecedores de Gás Natural Veicular, bem como os Profissionais Especializados em Segurança em Produtos Inflamáveis, quando trabalhem em área de risco.

HORAS EXTRAS

O adicional de horas extraordinárias será de 60% (sessenta por cento) laboradas no mês.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O referido adicional será de 100% (cem por cento) nos domingos e feriados, não compensados.

PLR - 2013/2014 - DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

As empresas efetuarão o pagamento da PLR 2013/2014 a seus empregados, nas seguintes condições:

- a - Aos empregados que em 01.05.2013, possuem mais de 1 (um) ano de contrato vigente na mesma empresa (mesmo CNPJ) nesta data, o valor será de R\$ 156,00 (cento e cinquenta e seis reais), divididas em 02 (duas) parcelas de R\$ 78,00 (setenta e oito reais) cada uma, sendo a primeira parcela vencível com a folha de pagamento de outubro/2013 (que é paga até o 5º dia útil de novembro/2013); e a segunda com a folha de abril/2014 (que é paga até o 5º dia útil de maio/2014).

VALE ALIMENTAÇÃO (CARTÃO MAGNÉTICO)

A partir de 01/05/2013, as empresas fornecerão aos trabalhadores até o quinto dia útil de cada mês, Vales-Alimentação no valor facial unitário de R\$ 11,70 (onze reais e setenta centavos), sendo devido um vale por cada dia efetivamente trabalhado, nos termos do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, instituído pela Lei Federal nº

6.321/1976, regulamentada pelo Decreto nº 5, de 14.01.1991, res-salvadas as condições mais favoráveis já praticadas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A participação do empregado será de até 10% (dez por cento) do valor dos referidos vales, devendo ser descontada em folha de pagamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO – O vale - alimentação concedido nestas condições ou gratuitamente não integrará a remuneração para quaisquer efeitos.

PARÁGRAFO TERCEIRO – As diferenças de vale-alimentação, bem como as diferenças referente a participação do trabalhador descontados em folha de pagamento, desde 01/05/13 deverão ser pagas/creditadas no cartão até o 5º dia útil do mês de agosto/2013.

PARÁGRAFO QUARTO – Em caso de cumprimento de aviso prévio, os vales alimentação serão fornecidos de forma proporcional aos dias trabalhados.

PARÁGRAFO QUINTO – Fica ajustado que o fornecimento do vale-alimentação, deverá ser efetuado por empresa regularmente inscrita no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, instituído pela Lei Federal nº 6321/1976.

PARÁGRAFO SEXTO – O não cumprimento no disposto nesta cláusula ensejará a indenização em dobro dos valores devidos.

PARÁGRAFO SÉTIMO – Além de ser devido o vale alimentação por dia trabalhado, também é devido o vale em caso de falta justificada em que é apresentado atestado médico com código CID; para dias de compensação de jornada em caso da existência de BANCO DE HORAS, quando se converte as horas extras em dia de folga; e em caso de gozo de férias será devido o pagamento do equivalente a 26 vales-alimentação de forma fixa em caso de gozo de 30 dias de férias, mas se o trabalhador, na forma do art. 130 da CLT, tiver faltado de forma injustificada, de forma a ter direito a férias inferiores a 30 dias, será devido o benefício de forma proporcional aos dias de gozo por regra de três (por exemplo: em caso de gozar o trabalhador de 24 dias de férias terá direito a 20,8 vales, onde: $24 \times 26 : 30 = 20,8$).

VALE TRANSPORTE

O Vale Transporte será fornecido a todos os empregados em número que atenda a necessidade dos mesmos não podendo ser inferior a 2 (dois) vales por dia de trabalho.

Parágrafo Primeiro – Os vales transporte serão fornecidos até o último dia do mês anterior ao que correspondem os vales transporte.

Parágrafo Segundo - As empresas descontarão no máximo 3% (três por cento) do salário base do empregado quando para este for fornecido o vale transporte.

SEGURO DE VIDA EM GRUPO

As empresas manterão o Seguro de Vida em Grupo dos seus funcionários cujos valores de cobertura são os seguintes:

a) Em caso de morte natural o capital segurado será de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais);

b) Em caso de morte acidental o capital segurado será de R\$ 40.000,00 (quarenta mil reais).

c) Em caso de invalidez total ou parcial por doença o capital segurado será de até R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), respeitando-se a fixação dos percentuais de redução da capacidade

laborativa, constantes da Apólice de Seguro de Vida em Grupo, que será fornecida pela empresa a cada um dos segurados.

d) Em caso de invalidez total ou parcial por acidente, ou doença profissional que se equipare ao acidente, o capital segurado será de até R\$ 40.000,00 (quarenta mil reais), respeitando-se a fixação dos percentuais de redução da capacidade laborativa, constantes da Apólice de Seguro de Vida em Grupo, que será fornecida pela empresa, a cada um dos segurados.

e) Auxílio Funeral de R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais), em caso de falecimento do empregado(a).

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Para os empregados segurados, as empresas ficam autorizadas a descontar do empregado em folha de pagamento o valor de até 15% (quinze por cento) dos custos deste benefício, a título de participação no prêmio devido às seguradoras.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Os empregados segurados nas apólices de vida, que estiverem afastados em decorrência do gozo de auxílio doença, acidente do trabalho ou auxílio maternidade, serão mantidos nas respectivas apólices na condição de segurados, com os mesmos direitos dos empregados em atividade. Nestes casos as empresas descontarão R\$ 0,01 (um centavo) a título de participação do empregado no custeio do seguro, valor este que será devolvido ao empregador quando ocorrer a rescisão contratual ou o retorno ao trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Em caso de sinistro, as empresas que não cumprirem o disposto nesta cláusula, indenizarão EM DOBRO os beneficiários ou o próprio segurado, conforme o caso, com base nos valores estabelecidos para o seguro.

PARÁGRAFO QUARTO – As empresas informarão a cada empregado, inclusive aos que vierem a ser admitidos, o valor do seu capital segurado e as coberturas contratadas, com fornecimento de cópia do “certificado” para cada funcionário.

PARÁGRAFO QUINTO – A não instituição do seguro de vida não enseja o pagamento de multa convencional, haja vista a previsão de pagamento dobrado constante do parágrafo segundo.

PARÁGRAFO SEXTO – Esta cláusula não se aplica para empresas/postos de revenda de combustível que tenham iniciado suas atividades no interregno de 01/05/2013 até o registro desta CCT no MTE, sendo certo que a partir do seu registro no MTE estarão a ela obrigados.

VESTUÁRIOS

As empresas abrangidas pela presente convenção coletiva de trabalho fornecerão gratuitamente vestuário, em especial, botas, luvas, uniformes, capacetes e avental, para lavadores, lubrificadores e frentistas e, outros empregados que utilizem em seu trabalho tais vestuários ou cujo uso seja exigido pelo empregador.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O empregado é responsável pela manutenção do uniforme e deve devolvê-lo em caso de rescisão contratual, sob pena de ter que indenizar o empregador pelo valor equivalente à sua substituição.

PENALIDADES

Haverá multa de 10% (dez por cento) do piso salarial da categoria, devido à parte prejudicada, pelo descumprimento das cláusulas ajustadas na presente Convenção Coletiva de Trabalho.